

# ENTREPRENEURIAL PERFORMANCE

*by Artikel 1 Artikel 1*

---

**Submission date:** 09-Apr-2021 09:43AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1554203560

**File name:** NASKAH.docx (683.11K)

**Word count:** 42061

**Character count:** 291676

## 1. Pendahuluan

Globalisasi membawa dampak perubahan dalam berbagai bidang. Setiap perubahan yang terjadi menuntut peningkatan kualitas produk dan layanan yang semakin tinggi. Tuntutan yang sedemikian tinggi tidak dapat dielakkan oleh para pelaku bisnis maupun non-bisnis termasuk oleh para pengelola perguruan tinggi. Salah satu tuntutan tersebut ialah tantangan untuk menghasilkan performa perguruan tinggi yang menciptakan suatu proses pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang mampu menjawab kebutuhan zaman. Tantangan yang sedemikian dahsyat ini mendesak adanya perubahan dalam kepemimpinan, kapabilitas pembelajaran, kreativitas dan inovasi dalam seluruh unsur perguruan tinggi.

Perguruan tinggi (*higher education*) sangat penting dan vital dalam pembangunan suatu negara. Perguruan tinggi mempunyai peran dan fungsi sebagai pusat perubahan dan pengembangan ilmu pengetahuan, maka perguruan tinggi harus mampu menyediakan manusia-manusia yang bersumber daya tinggi (Hartanto, 2009:330). Peran perguruan tinggi sebagai *agent of change* dapat dijadikan alternatif parameter berdasarkan idiologi perguruan tinggi yang dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan/ pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Munir, 2009).

Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan nasional yang perlu dipecahkan secara terpadu dan sinergi oleh Pemerintah dan segenap komponen masyarakat yang peduli termasuk perguruan tinggi. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia periode 2004–2009, Erman Suparno (2008) bahwa batasan tingkat pengangguran natural atau batas wajar di wilayah Indonesia, yaitu 4 persen hingga 6 persen (Santoso, 2009). Dilihat dari latar belakang pendidikan berdasarkan data pada Tabel 1.1, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia dalam kurun waktu tahun 2010–2013 mengalami penurunan, tetapi masih berada posisi yang tinggi. Pada periode Agustus 2013 Tingkat Pengangguran Terbuka melampaui batas wajar sebesar yaitu 6,25 persen.

Tingkat pengangguran terbuka dengan latar belakang pendidikan universitas menunjukkan kecenderungan penurunan pada Februari 2010 hingga Februari 2013. Namun, pada Agustus 2013 mengalami peningkatan kembali sebesar 5,50 persen dibanding pada Pebruari 2013 sebesar 5,04 persen. Jadi jumlah pengangguran terbuka dari lulusan perguruan tinggi menunjukkan angka peningkatan yang cukup besar yaitu sebesar 372.960 orang pada Pebruari 2013 menjadi 407.000 orang pada Agustus 2013. Salah satu faktor penyebabnya ialah karena daya serap industri sebagai *end user* hanya mencapai 10 persen sampai 15 persen (Badan Pusat Statistik, 2013),

sehingga hampir setiap tahun terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja yang belum terserap. Akibatnya sekarang ini pengangguran intelektual terus mengalami peningkatan. Kondisi tersebut di atas didukung pula oleh kenyataan bahwa sebagian besar lulusan perguruan tinggi cenderung lebih sebagai pencari kerja (*job seeker*) daripada pencipta lapangan pekerjaan (*job creator*). Hal ini kemungkinan disebabkan sistem pembelajaran yang diterapkan di berbagai perguruan tinggi saat ini lebih terfokus pada bagaimana menyiapkan para mahasiswa yang cepat lulus dan mendapatkan pekerjaan, bukannya lulusan yang siap menciptakan pekerjaan.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT\*) Penduduk Usia 15 Tahun Ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2010–2013 (persen)**

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan	2010 (Feb)	2010 (Agst)	2011 (Feb)	2011 (Agst)	2012 (Feb)	2012 (Agst)	2013 (Feb)	2013 (Agst)
SD ke bawah	3,71	3,81	3,37	3,56	3,69	3,64	3,61	3,51
SMP	7,55	7,45	8,37	7,83	7,80	7,76	8,24	7,60
SMA	11,90	11,90	12,17	10,66	10,34	9,60	9,39	9,74
SMK	13,81	11,87	10,00	10,43	9,51	9,87	7,68	11,19
Diploma I/II/III	15,71	12,78	1,59	7,16	7,50	6,21	5,65	6,01
Universitas	14,24	11,92	9,95	8,02	6,95	5,91	5,04	5,50
Jumlah	7,41	7,14	6,80	6,56	6,32	6,14	5,92	6,25

\*) Mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan, sudah punya pekerjaan tetapi belum mulai bekerja.

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2013

Perguruan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan yang demikian besar. Hal ini ditambah dengan akan diberlakukannya Komunitas Ekonomi Asean (AEC) pada akhir tahun 2015. Setelah Pemerintah melakukan penandatanganan kesepakatan perdagangan bebas tersebut, maka semakin membuka tingkat kompetisi yang semakin meningkat di antara sesama perguruan tinggi di Indonesia, demikian juga antara perguruan tinggi Indonesia (PTI) dengan perguruan tinggi asing (PTA) yang akan semakin membanjiri Indonesia di masa depan.

Adanya perubahan lingkungan dan ekspektasi terhadap lulusan perguruan tinggi yang sedemikian besar, tentulah perguruan tinggi harus melakukan pengelolaan dengan pendekatan, paradigma, praktik, dan strategi yang lebih mutakhir dan efektif. Orientasi manajemen perguruan tinggi termasuk program studi-program studi yang ada di dalamnya harus disesuaikan kembali. Perguruan tinggi harus berani melakukan reorientasi, restrukturisasi, dan redefinisi terhadap organisasi, manajemen, dan strateginya.

Kontribusi perguruan tinggi pada pengembangan daya saing bangsa dapat ditingkatkan, apabila “kesehatan” organisasi pendidikan tinggi berjalan dengan baik. Perguruan tinggi diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berjiwa kewirausahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja; pengembangan dan

penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; tumbuhnya peran aktif perguruan tinggi dalam proses pengembangan budaya bangsa; serta terjadinya peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Perguruan tinggi Indonesia tidaklah mempunyai pilihan untuk melakukan perubahan dalam manajemen atau tata kelola yang profesional, progresif, kreatif, inovatif dan dengan kepemimpinan *entrepreneurial* untuk dapat memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas dan agar dapat berhasil di masa depan.

Program pendidikan kewirausahaan telah dirancang dan didorong untuk dilaksanakan secara intensif dan ekstensif khususnya dalam kalangan perguruan tinggi di Indonesia sejak tahun 2009 (Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI, 2013). Di dalam implementasinya ternyata banyak sekali terjadi kegagalan sebagaimana terungkap dalam beberapa penelitian terdahulu berikut ini. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Yusuf (2012) bahwa Program Mahasiswa Wirausaha (PMW) yang telah dilaksanakan oleh 31 Kelompok Wirausaha di Universitas Hasanudin, terlihat tingkat pencapaiannya rendah atau dapat dikatakan tidak berhasil. Ketidakberhasilan PMW tersebut bukan karena kekurangan dalam hal implementasi program, tapi karena ketidaktepatan model PMW yang digunakan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Wa-

hab *et al.* (2009) menyatakan dalam laporan hasil penelitiannya tentang “Program Pengembangan Budaya Kewirausahaan di Perguruan Tinggi” terdapat fakta bahwa pendidikan di Indonesia, termasuk di perguruan tinggi, belum mampu melahirkan individu-individu yang kreatif. Mata kuliah kewirausahaan selama ini masih banyak yang bersifat teoritis, sehingga daya dorong dalam diri mahasiswa tidak menjadikan mereka termotivasi untuk terjun ke dunia kewirausahaan.

Galus (2013) menyatakan bahwa pelatihan kewirausahaan yang diadakan oleh Yayasan Ciputra Entrepreneur dan Pascasarjana Universitas Gadjah Mada (UGM) pada tahun 2008 belum berhasil sepenuhnya. Hal ini dibuktikan dengan tidak dilanjutkannya proyek eksperimen yang dilakukan oleh kedua lembaga tersebut untuk melahirkan wirausahawan muda di kalangan akademis. Demikian pula dengan Gerakan Nasional Kewirausahaan yang dicanangkan Pemerintah sejak tahun 1995 lalu ternyata kurang mendapat dukungan. Program yang dijalankan Pemerintah dalam implementasinya tidak tepat sasaran. Contohnya program “Sarjana Penggerak Pembangunan Pedesaan (SP3)” dari Departemen Pendidikan Nasional dan program “Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP)” dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Banyak sarjana peserta program TKPMP ataupun SP3 yang setelah proyek selesai tidak menjadi wirausahawan, tetapi kembali menjadi pencari

kerja. Data Badan Pusat Statistik tahun 2004 menunjukkan mayoritas alumni universitas yang bekerja sebagai karyawan sebesar 83,1 persen, sedangkan yang berwirausaha tanpa dibantu hanya 5,8 persen.

Galus (2013) berpendapat bahwa dari pengalaman program TKPMP dan SP3, setidaknya terdapat tiga hal yang menghambat perkembangan minat lulusan perguruan tinggi untuk berwirausaha. Pertama, persoalan pola pikir (*mindset*). Banyak sarjana yang masih berpikir sebagai pencari kerja, bukan pencipta kerja. Kedua, persoalan kurikulum kewirausahaan yang belum memadai secara kuantitas dan kualitas. Hal tersebut terlihat dari kurangnya perguruan tinggi yang menyelenggarakan pembelajaran kewirausahaan. Jika ada, kurikulumnya belum terintegrasi dengan baik. Ketiga, yang menghambat perkembangan minat lulusan perguruan tinggi untuk berwirausaha adalah kurangnya kesungguhan dari Pemerintah baik pusat maupun daerah dalam menciptakan wirausahawan dari kalangan mahasiswa. Hal ini terlihat dari tidak adanya dorongan bagi sarjana agar berwirausaha, serta tidak adanya dukungan permodalan dan peluang pasar bagi wirausahawan baru.

Temuan-temuan riset terdahulu di bidang kewirausahaan telah membuktikan bahwa *market orientation*, *learning orientation*, *entrepreneurial management style*, dan



*organizational flexibility* sangat berkorelasi dengan *organizational performance*. Sebagian besar riset tersebut telah dilakukan di berbagai sektor, antara lain sektor manufaktur (Barrett & Weinstein, 1998; Zahra & Covin, 1995), non-profit (Barrett *et al.*, 2004; Ignacio *et al.*, 2002; Hurley & Hult, 1998), dan bisnis jasa, layanan kesehatan, pendidikan (Barrett *et al.*, 2005).

Banyak penelitian sehubungan dengan pelaksanaan program-program kewirausahaan di perguruan tinggi yang difokuskan pada mahasiswa yang menjadi subjek dalam program-program pendidikan kewirausahaan yang diselenggarakan. Hal ini sebagaimana yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, antara lain: Fuchs *et al.* (2008), Hynes dan Richardson (2007), dan Hytti dan O’Gorman (2004) menyatakan bahwa pengetahuan tentang kompetensi *entrepreneurial leadership* di kalangan mahasiswa sebagai pemimpin-pemimpin *entrepreneurial* yang potensial baik dalam bisnis mereka sendiri atau organisasi-organisasi mapan sebelumnya masih rendah.

Kempster dan Cope (2010) menyatakan bahwa upaya pemahaman dan pengembangan tentang kompetensi *entrepreneurial leadership* dapat dilakukan melalui pendidikan kewirausahaan. Anderson dan Jack (2008), Fuchs *et al.* (2008), Man dan Yu (2007), dan Hannon (2006)

menyatakan bahwa pendidikan kewirausahaan perguruan tinggi memiliki peran yang penting dalam pengembangan kemampuan *entrepreneurial* mahasiswa. Keterlibatan pendidik di perguruan tinggi dengan para mahasiswa dalam aktivitas dan proyek-proyek kewirausahaan berperan penting (Mattare, 2008; Okudan & Rzasa, 2006). Bagheri dan Pihie (2011) menyatakan hasil studi empiriknya di antara para mahasiswa beberapa perguruan tinggi negeri dan swasta di Malaysia bahwa kompetensi-kompetensi yang memungkinkan para mahasiswa agar sukses dalam aktivitas-aktivitas *entrepreneurial* diperlukan.

Program pendidikan kewirausahaan yang dilaksanakan di perguruan tinggi dengan tujuan menyiapkan para pemimpin *entrepreneurial* masa depan ada yang mencapai keberhasilan, tapi banyak mengalami kegagalan. Kempster dan Cope (2010), Mattare (2008), dan Okudan dan Rzasa (2006) menyatakan hasil temuannya bahwa sedikit sekali program pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi yang telah didedikasikan pada pengembangan kompetensi *entrepreneurial leadership* mahasiswa. Cassar (2006) menyampaikan temuannya tentang tingginya tingkat kegagalan bisnis-bisnis baru yang dibuka, sehingga menyadarkan para akademisi akan pentingnya *entrepreneurial leadership* bagi performa dan suksesnya badan usaha *entrepreneurial*.

Okudan dan Rzasa (2006) menyajikan fakta bahwa dari semua universitas-universitas di Amerika Serikat yang memberikan program-program pendidikan kewirausahaan di tahun 2004 hanya ada delapan universitas yang melaksanakan mata kuliah *entrepreneurial leadership* dengan fokus pada pengembangan pengetahuan dasar *entrepreneurial leadership* dan keterampilan motivasi, inovasi, dan komunikasi. Mattare (2008) melaporkan bahwa dari 25 program kewirausahaan tingkat sarjana (*undergraduate*) di tahun 2006, hanya empat persen saja yang menekankan pengembangan *entrepreneurial leadership* mahasiswa. Hasil-hasil riset yang lain mengindikasikan bahwa program-program pendidikan kewirausahaan di perguruan tinggi memainkan peran yang memberikan pengaruh dalam pengembangan kompetensi-kompetensi *entrepreneurial leadership* para mahasiswa melalui pelibatan dalam perkumpulan-perkumpulan dan dalam proyek-proyek kewirausahaan terkemuka (Plumly *et al.*, 2008; Okudan & Rzasa, 2006).

Dari studi-studi yang telah dilakukan tersebut nyata bahwa tidak banyak yang melihat dari aspek penyelenggara program. Penyelenggara program memiliki peran yang tidak kalah penting bagi kesuksesan program-program yang direncanakan termasuk program kewirausahaan. Sebagai pihak yang memegang otoritas dalam program studi, maka penyelenggara program mampu-

nyai peran dan posisi yang sentral. Tanpa adanya kepemimpinan, kapabilitas, kreativitas, dan daya inovasi dari penyelenggara program sebagai pemimpin, maka suatu program akan dikhawatirkan menemui jalan terjal. Adalah penting melakukan riset-riset yang difokuskan pada sejauh mana peran penyelenggara program dalam membawa organisasi yang dipimpinnya meraih performa yang diharapkan.

Terjadinya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat luar biasa saat ini dan di masa mendatang, semakin meningkatkan arus globalisasi di dunia. Hal itu tentu saja makin meningkatkan tingkat kompetisi dan ketidakpastian dalam segala aspek usaha atau bisnis. Arus perubahan yang terjadi ini tidak hanya dihadapi oleh perusahaan-perusahaan yang berorientasi *profit* saja, melainkan juga oleh perguruan tinggi. Hal ini tentu saja memberikan tantangan yang semakin besar, semakin kuat, dan semakin berat. Tingkat persaingan di antara perguruan tinggi semakin tinggi. Situasi yang sedemikian memaksa pengelola perguruan tinggi senantiasa mencari dan menciptakan kiat-kiat atau strategi-strategi yang kreatif dan inovatif agar mampu bertahan hidup ataupun memenangkan “persaingan” tersebut. Perguruan tinggi yang ingin berhasil tidak hanya mencapai visi dan misinya melainkan juga harus berkontribusi me-

ngatasi masalah pengangguran terdidik dengan fokus pada program *entrepreneurship* untuk menghasilkan luaran (*output*) wirausahawan-wirausahawan baru.

Performa (*performance*) merupakan hasil perilaku kerja dari setiap individu di dalam organisasi. Adalah sangat vital untuk memahami perilaku kerja ini. Bidang ilmu Perilaku Keorganisasian (*Organizational Behavior*) ialah suatu bidang ilmu yang memberikan perhatian mendalam pada performa di dalam organisasi. Untuk memahami dengan lebih baik perilaku-perilaku tersebut, maka sangatlah perlu mempelajari dan memperhatikan tiga faktor penting untuk peningkatan performa di dalam organisasi, yaitu manusia (*people*), proses-proses (*processes*), dan struktur (*structure*) dalam hubungan dengan organisasi (Gibson *et al.*, 2009:5). Tinggi rendahnya performa di dalam organisasi dipengaruhi oleh perilaku pemimpin (*leaders behavior*), proses kepemimpinan atau sistem manajemen, dan perilaku orang-orang yang dipimpin (*followers behavior*).

Performa individual merupakan dasar bagi performa organisasional. Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai performa perguruan tinggi sebagaimana tersebut di atas (Yusuf, 2012; Wahab *et al.*, 2009; Galus, 2013) menyimpulkan bahwa kegagalan-kegagalan yang sering terjadi pada faktor mahasiswa dan faktor kurikulum yang

tidak terintegrasi. Perguruan tinggi di Indonesia membutuhkan suatu kepemimpinan yang bersifat *entrepreneurial* yang memiliki visi ke depan, berani membuat terobosan baru dan berani mengambil risiko, serta kreatif dan inovatif demi terwujudnya capaian-capaian atau performa organisasional yang *entrepreneurial* pula. Hal ini sejalan dengan dikemukakan oleh Cohen (2004) bahwa dalam lingkungan yang dinamis, kompleks, dan tidak pasti diperlukan suatu perilaku pemimpin yang berbeda yaitu *entrepreneurial leadership* (dalam Yang, 2008).

Untuk menjadi organisasi atau perguruan tinggi yang menghasilkan performa yang bersifat *entrepreneurial* (*entrepreneurial performance*), maka organisasi itu perlu memperhatikan beberapa variabel secara komprehensif. Hal ini seperti diungkapkan Sandberg (Chrisman & McDougall, 1986). Beberapa variabel tersebut ialah *entrepreneurial leadership*, *organizational learning capability*, *organizational creativity*, dan *organizational innovation*. Desain penelitian diterapkan pada program studi-program studi S-1 yang terakreditasi A/ B perguruan tinggi di Jawa Timur. Hal-hal yang menjadi dasar pertimbangan pemilihan model yang akan diterapkan, yaitu: Pertama, program studi-program studi yang ingin mengembangkan program kewirausahaan (*entrepreneurship*) seyogyanya bertujuan menghasilkan capaian-capaian *entrepreneurial performance* dengan menghasilkan lulusan-lulusan (*out-*

put) terbaik yang berjiwa kewirausahaan, yang siap menjawab tantangan zaman, memberikan kontribusi, dan solusi bagi kemajuan dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi masyarakat, bangsa, dan negara.

Kedua, penelitian-penelitian tentang *entrepreneurial performance* terdahulu hanya menjelaskan hubungan parsial pengaruh antar dua atau tiga variabel saja sebagaimana dijabarkan sebelumnya (Barrett & Weinstein, 1998; Zahra & Covin, 1995; Barrett *et al.*, 2004; Ignacio *et al.*, 2002; Hurley & Hult, 1998; Barrett *et al.*, 2005). Pengajuan model yang lebih komprehensif dalam penelitian ini diharapkan mampu mengisi kekosongan teoritis maupun praktis dalam bidang ilmu manajemen performa organisasional.

Ketiga, di samping itu bahwa penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial performance*, *organizational innovation*, *organizational learning capability*, dan *organizational creativity* sebagian besar dilakukan pada *profit-oriented organizations* seperti pada perusahaan-perusahaan manufaktur (Liden *et al.*, 1993; Hurley & Hult, 1998; Damanpour & Gopalakrishnan, 2001; Bello *et al.*, 2004; Bueno & Ordóñez, 2004; Lemon & Sahota, 2004; Hayton, 2003; Garcia-Morales *et al.*, 2008; Aragon-Correa *et al.*, 2007; Liao *et al.*, 2008; Yang, 2008) dan organisasi-organisasi layanan kesehatan (Guo, 2009; Fang *et al.*, 2011). Jadi penelitian ini



mencoba untuk menguji suatu model *entrepreneurial performance* yang akan diterapkan pada *setting* perguruan tinggi.

Studi ilmiah tentang *entrepreneurial performance* memiliki keragaman ditinjau dari aspek-aspek yang diteliti dan tidak bersifat komprehensif dalam mengkaji berbagai faktor antesedennya dalam kurun waktu 20 tahun ini (Redmond *et al.*, 1993; Hurley & Hult, 1998; Damanpour & Gopalakrishnan, 2001; Bello *et al.*, 2004; Bueno & Ordon˜ez, 2004; Aragon-Correa *et al.*, 2007; Richard *et al.*, 2009; Hayton, 2003). Hal ini sebagaimana ditunjukkan penelitian-penelitian terdahulu berikut ini yang mengungkapkan berbagai faktor yang memengaruhi performa organisasi yang bersifat *entrepreneurial*.

Beberapa studi mengkaji pengaruh antara variabel inovasi atau *organizational innovation* dengan performa. Inovasi telah dianggap sebagai isu penting untuk performa atau kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif (Hurley & Hult, 1998; Damanpour & Gopalakrishnan, 2001; Bello *et al.*, 2004; Bueno & Ordon˜ez, 2004; Aragon-Correa *et al.*, 2007). Kemampuan atau kapabilitas untuk belajar merupakan faktor penting bagi organisasi untuk bertumbuh dan berinovasi (Jerez-Gomez *et al.*, 2005; Lynn & Akg˘n, 2000; Hult *et al.*, 2004). *Organizational innovation* secara efektif adalah



kunci untuk membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif untuk menghadapi perubahan lingkungan (Lemon & Sahota, 2004; Liao *et al.*, 2008).

Variabel lain yang berpengaruh pada performa ialah kepemimpinan (*leadership*). Perilaku para pemimpin dan performa karyawan sangat berpengaruh. Hubungan positif antara manajer dan karyawan sangat membantu untuk pengembangan *organizational creativity* (Liden *et al.*, 1993). Selain itu, ketika pemimpin efektif bisa memecahkan masalah secara kreatif, karyawan akan memiliki performa kreativitas yang lebih baik (Redmond *et al.*, 1993). Ada korelasi positif antara sikap mendukung pemimpin dan kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan terkait dengan upaya manajer untuk memahami perasaan dan emosi para karyawan (Stahl & Koser, 1978; Oldham & Cummings, 1996). Hal ini diperkuat oleh hasil temuan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang efektif memengaruhi perilaku para pengikutnya yang diinginkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Berbagai gaya kepemimpinan memengaruhi efektivitas atau performa organisasional (Nahavandi, 2002: 125). Sementara itu, Yang (2008) menambahkan bahwa *transformational leadership* lebih berkorelasi secara signifikan dengan performa bisnis daripada gaya kepemimpinan lainnya.

Studi-studi lainnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan telah ditekankan sebagai salah satu pengaruh yang paling penting pada inovasi perusahaan (McDonough, 2000; DeJong & Den Hartog, 2007), karena para pemimpin dapat memutuskan langsung untuk memperkenalkan ide-ide baru ke dalam sebuah organisasi teknologikal, menetapkan tujuan yang spesifik, dan mendorong inisiatif inovasi dari bawahan. Secara lebih spesifik, kepemimpinan (transformasional) berpengaruh terhadap *organizational innovation* (Garcia-Morales *et al.*, 2008). Cohen (2004) berkesimpulan bahwa dalam lingkungan yang dinamis, kompleks, dan tidak pasti diperlukan suatu perilaku pemimpin yang berbeda yaitu *entrepreneurial leadership* (dalam Yang, 2008).

Studi yang dilakukan Hayton (2003) terhadap 90 UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) disimpulkan bahwa praktik-praktik MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang mendorong perilaku bebas karyawan, *knowledge sharing*, dan *organizational learning* ditemukan berasosiasi positif pada *entrepreneurial performance*. *Entrepreneurial performance* merupakan konsep multidimensi yang terkait dengan *stakeholders*, kondisi pasar produk yang heterogen, dan waktu. Ukuran performa yang diterima secara umum ialah efektivitas (Richard *et al.*, 2009).

Penelitian ini difokuskan pada tata kelola aras program studi S-1 yang terakreditasi A/B di perguruan tinggi Jawa Timur yang menerapkan program kewirausahaan di dalam proses belajar-mengajarnya. Program studi yang terakreditasi A/B merupakan representasi dari program studi lainnya di Indonesia yang dapat dipakai sebagai tolok ukur atau cerminan yang penting dan berharga. Status akreditasi program studi mencerminkan mutu hasil proses pendidikan dari suatu lembaga (Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi, 2014). Penelitian ini dilakukan dengan menggali pendapat para dosen pengampu program-program kewirausahaan sebagai pihak yang terlibat secara langsung dalam proses pendidikan kewirausahaan terhadap variabel-variabel yang diteliti sebagaimana tersebut di atas. Dosen-dosen pengampu program kewirausahaan (*entrepreneurship*) di masing-masing program studi S-1 terakreditasi A/B perguruan tinggi di Jawa Timur ditetapkan sebagai responden karena memiliki pengenalan tentang program studinya, khususnya kepemimpinan ketua program studi sebagai representasi program studi dan program-program kewirausahaan yang ada dan dilaksanakan di dalam program studinya masing-masing. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan bagi pengembangan suatu model tata kelola program studi yang mampu menjawab tantangan zaman.

## **2. Pengertian Entrepreneurial Performance**

Performa merupakan suatu keluaran yang dihasilkan dan merupakan hasil dari kerja yang ditugaskan oleh individu atau kelompok dalam suatu waktu atau periode tertentu. Pengertian tersebut sejalan dengan pendapat beberapa ahli.

- Tika (2006:45) mendefinisikan performa sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.
- Bernardin dan Russel (2003:234) menyatakan performa didefinisikan sebagai capaian yang dihasilkan atas suatu fungsi atau aktivitas kerja dalam periode waktu tertentu.
- Mangkunegara (2005:176) berpendapat bahwa performa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi performa individu

atau organisasi merupakan hasil kerja (*output*) dari segala hal yang dikerjakan oleh individu atau dihasilkan oleh suatu organisasi selama rentang waktu tertentu.

Dalam konteks kewirausahaan, pengertian *entrepreneurial performance* merupakan suatu capaian organisasional untuk mewujudkan tujuan-tujuan kewirausahaan.

- *Entrepreneurial performance* mengacu pada kemampuan berinovasi, menerima risiko dan mengidentifikasi serta mengeksplorasi peluang-peluang kewirausahaan (Hayton, 2003).
- *Entrepreneurial performance* juga bermakna merefleksikan sejauh mana sebuah perusahaan mampu menerima risiko dan inovatif atau agresif secara kompetitif (Lumpkin & Dess, 1996).

Jadi dari pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat dipahami bahwa *entrepreneurial performance* melibatkan proses inovasi dan pengambilan risiko oleh suatu perusahaan atau organisasi.

### **3. Hasil Penelitian Terdahulu Entrepreneurial Performance**

#### **Penelitian Teresa Amabile (1996): "*Creativity & Innovation in Organizations*"**

Kreativitas individu dan tim merupakan titik awal bagi inovasi. Hal tersebut tidaklah menjadi kondisi yang cukup. Inovasi yang berhasil bergantung dari faktor-faktor lainnya juga dan ini tidak dapat hanya dari ide-ide kreatif yang berasal dari dalam organisasi, tetapi juga dari ide-ide yang berasal dari yang lainnya seperti dalam transfer teknologi. Akan tetapi, hal ini secara eksklusif berkenaan dengan kreativitas dan inovasi intraorganisasional. Amabile membahas makna dan pengukuran kreativitas, komponen-komponen kreativitas dan inovasi, dan peran penting dari proses-proses ini dalam suatu bisnis atau kewirausahaan. Metode pengukuran kreativitas yang diusulkan ialah yang disebut *consensual assessment* yang didapatkan dari definisi operasional sederhana kreativitas: produk atau tanggapan dikatakan kreatif jikalau para pengamat yang layak menyatakannya demikian. Dalam hal ini, pengamat yang layak ialah orang-orang yang mengenal domain dengan baik.

Amabile (1996:80) secara spesifik menelusuri keterkaitan antara kreativitas dan inovasi yang digunakan sebagai

dasar dalam penelitian yang akan dilakukan ini. Penelitian ini juga meneliti pengaruh variabel *organizational creativity* dan *organizational innovation*, di samping variabel-variabel lainnya, misalnya *entrepreneurial leadership*, *entrepreneurial performance*, dan *organizational learning capability*. Studi yang dilakukan Amabile (1996:85) merupakan analisis kualitatif, sedangkan penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel secara parsial maupun bersama-sama.

**Penelitian Ling Ya-Hui & Jaw Bih-Siaw (2011):**  
***“Entrepreneurial Leadership, Human Capital Management  
& Global Competitiveness: An Empirical Study of  
Taiwanese MNCs”***

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *entrepreneurial leadership* dari tim manajemen puncak, *international human capital management* (IHCM) dan daya saing global. Penelitian eksploratoris ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan sasaran 114 perusahaan berkantor pusat di Taiwan dengan cabang-cabang di luar negeri. Selain dengan wawancara mendalam, penelitian ini memanfaatkan kuesioner untuk menyurvei informasi dari para manajer puncak atau profesional sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *entrepreneurial leadership* tim manajemen puncak tidak hanya mempunyai pengaruh positif langsung terhadap IHCM perusahaan, tetapi juga

berpengaruh positif tidak langsung terhadap daya saing global perusahaan melalui efek mediasi IHCM.

Penelitian Ling dan Jaw (2011) memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan ini dalam hal tinjauan terhadap salah satu variabelnya yaitu *entrepreneurial leadership*. Perbedaannya ialah mereka meneliti hubungannya dengan variabel *human capital management* dan *global competitiveness*, sedangkan penelitian ini meninjau pengaruhnya dengan beberapa variabel yang lainnya. Di samping itu, studi empirik yang dilakukan oleh Ling dan Jaw (2011) pada perusahaan-perusahaan multi nasional yang ada di Taiwan, sedangkan penelitian ini secara khusus fokus pada institusi pendidikan tinggi yaitu program studi S-1 yang terakreditasi A/B perguruan tinggi di Jawa Timur yang telah mengaplikasikan program kewirausahaan di dalam proses belajar mengajarnya.

**Penelitian Fang Chung-Hsiung, Chang Sue-Ting, dan  
Chen Guan-Li (2011): “Organizational Learning Capability  
and Organizational Innovation: The Moderating Role of  
Knowledge Inertia”**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara *organizational learning capability* dan *organizational innovation* dan memahami efek *moderating* dari *knowledge inertia* dalam hubungan antara *organizational learning capability* dan *organizational innovation*. Penelitian ini mengum-



pulkan 563 kuesioner yang *valid* untuk dianalisis. Para peserta dalam penelitian ini adalah sebuah rumah sakit daerah di Taiwan tengah, termasuk perawat, supervisor, dan manajer. Hasilnya menunjukkan bahwa kapabilitas pembelajaran organisasional berpengaruh positif dan signifikan terkait dengan inovasi organisasional. Inersia Pengetahuan memoderasi hubungan antara kapabilitas pembelajaran organisasional dan inovasi organisasional.

Penelitian oleh Fang *et al.* (2011) ini memiliki persamaan dalam hal meneliti pengaruh antara dua variabel di atas, sedangkan perbedaannya penelitian yang akan dilakukan ini meneliti pengaruh antara beberapa variabel lainnya juga yaitu dengan *entrepreneurial leadership, entrepreneurial performance, organizational creativity*. Di sisi yang lain penelitian mereka dilakukan pada rumah sakit di Taiwan, sedangkan penelitian ini secara khusus fokus pada institusi pendidikan tinggi yaitu program studi S-1 yang terakreditasi A/B perguruan tinggi di Jawa Timur yang telah mengaplikasikan program kewirausahaan di dalam proses belajar mengajarnya.

**Penelitian Martin Wielemaker dan Eric Gedajlovic (2011):  
“Governance and Capabilities: Asia’s Entrepreneurial  
Performance and Stock of Venture Forms”**

Penelitian ini menggali perbedaan kapabilitas dan *entrepreneurial performance* dalam perekonomian di negara-negara Asia seperti Jepang, Korea, Singapore, Hong Kong,

Taiwan, dan China, khususnya dalam hal *national stocks of venture forms*. Karakteristik *governance* yang berbeda memiliki kapabilitas kewirausahaan unik dan menghasilkan peluang-peluang khusus. Oleh karenanya, negara-negara harus mempunyai *stocks of venture forms* yang beragam dan seimbang serta yang terkait dengan aktivitas-aktivitas yang unik dan saling melengkapi. Jadi adanya keterbatasan nasional dalam *entrepreneurial performance* membutuhkan perubahan-perubahan dalam *stocks of venture forms*.

Variabel yang menjadi fokus dalam studi yang dilakukan oleh Wielemaker dan Gedajlovic (2011) sama dengan salah satu variabel yang diteliti yaitu *entrepreneurial performance*. Namun, subjek penelitiannya berbeda. Mereka fokus pada *entrepreneurial performance* beberapa negara di Asia, sedangkan penelitian ini fokus pada *entrepreneurial performance* institusi pendidikan tinggi yaitu program studi S-1 yang terakreditasi A/B perguruan tinggi di Jawa Timur yang telah mengaplikasikan program kewirausahaan di dalam proses belajar mengajarnya.

**Penelitian Peter Moroz, Kevin Hindle, dan Robert Anderson (2011): “Formulating the Differences between Entrepreneurial Universities: Performance Based Taxonomic Approach”**

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian eksploratif tentang tipologi *entrepreneurial universities* dengan tujuan untuk mengembangkan suatu justifikasi empirik, rezim taksonomikal berdasar performa. Dasar pertimbangannya ialah kebutuhan memberikan suatu alat pengklasifikasian tipe-tipe *entrepreneurial university* yang sah, *reproducible*, dan sederhana dengan maksud untuk perbandingan dan pembedaan. Pendekatan ini mampu mengakomodasi tumbuhnya minat penelitian kewirausahaan, khususnya menyediakan sarana untuk mengatasi kesenjangan apa yang kita ketahui tentang perbedaan umum antara universitas dan kegiatan kewirausahaan, dan hasil terkait dengan mereka. Mereka menemukan bahwa pola-pola internasional dalam data komersialisasi universitas mengkonfirmasi keberadaan kinerja miring oleh kelompok kecil yang bertanggung jawab untuk memproduksi sebagian besar hasil di setiap negara. Pola ini digunakan untuk mengembangkan sebuah rezim taksonomi untuk mengklasifikasikan universitas kewirausahaan menjadi satu set performa teratas dan satu set terdiri dari semua universitas lainnya.

Penelitian Moroz *et al.* (2011) dan penelitian yang akan dilakukan mempunyai kesamaan dalam hal mengkaji program-program *entrepreneurial* yang dilakukan pada institusi pendidikan tinggi. Secara lebih khusus, penelitian yang akan dilakukan ini yaitu pada program studi S-1 yang terakreditasi

A/B perguruan tinggi di Jawa Timur yang telah mengaplikasikan program kewirausahaan di dalam proses belajar mengajarnya.

# ENTREPRENEURIAL PERFORMANCE

## ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.petra.ac.id](http://repository.petra.ac.id)

Internet Source

1%

2

[eprints.perbanas.ac.id](http://eprints.perbanas.ac.id)

Internet Source

1%

3

[repository.unair.ac.id](http://repository.unair.ac.id)

Internet Source

1%

4

[mei-science.blogspot.com](http://mei-science.blogspot.com)

Internet Source

1%

5

Submitted to iGroup

Student Paper

1%

6

[multivariat.blogspot.com](http://multivariat.blogspot.com)

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On